

Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja melalui Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan JnT Kabupaten Batanghari

Raden Hebat Kurnia, Muhammad Oceano Fauzan

IAI-Nus Batanghari, STIE Balikpapan

Correspondence email: ebat.kurnia@yahoo.co.id, muhammadoceano@stiebalikpapan.ac.id

Abstrak. Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah lingkungan kerja, pengalaman kerja, pelatihan kerja, kinerja pada karyawan Kantor JnT Kabupaten Batanghari. Tujuan penelitian ini untuk memberikan masukan kepada Kantor JnT Kabupaten Batanghari dan menambah ilmu bagi pembaca. Metode penelitian yang digunakan dengan menyebarkan kuisioner pada karyawan Kantor JnT Kabupaten Batanghari, dalam menjawab kuisioner responden cukup menandai kolom yang terdapat Skala Likert's (1 – 5) di atasnya. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini, secara parsial lingkungan kerja terhadap pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan, sedangkan pengalaman kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap pelatihan kerja. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, namun variabel pengalaman kerja memberikan pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor JnT Kabupaten Batanghari. Variabel pelatihan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor JnT Kabupaten Batanghari. Sedangkan secara simultan lingkungan kerja, pengalaman kerja melalui pelatihan kerja terhadap kinerja berpengaruh dan signifikan.

Kata kunci: lingkungan kerja; pengalaman kerja; pelatihan kerja; kinerja

Abstract. *In this study, the variables used were the work environment, work experience, job training, performance of the employees of the Batanghari Regency JnT Office. The purpose of this study is to provide input to the Batanghari Regency JnT Office and add knowledge to readers. The research method used is by distributing questionnaires to the employees of the JnT Office in Batanghari Regency, in answering the questionnaire respondents simply mark the column that has a Likert's Scale (1 - 5) above it. The results obtained from this study, partially the work environment on training has a positive and significant effect, while work experience has a negative and insignificant effect on job training. The work environment variable has a positive and significant effect on performance, but the work experience variable has a negative and insignificant effect on the performance of the Batanghari Regency JnT Office employees. The job training variable has a positive and significant influence on the performance of the employees of the JnT Office in Batanghari Regency. Meanwhile, simultaneously, the work environment, work experience through job training has an effect and is significant.*

Keywords: *work environment, work experience, Job training, performance*

PENDAHULUAN

Ragam organisasi yang hadir di Negara Indonesia, menumbuhkan minat masyarakat untuk bergabung kepada organisasi tersebut demi mendapatkan pekerjaan. Pekerjaan yang tersedia di organisasi tersebut berdasarkan kepada sektor atau fokus kegiatan dari organisasi. Organisasi yang ada memiliki keanekaragaman dalam sektor atau fokus usaha. Salah satu sektor atau fokus dari organisasi tersebut adalah ekspedisi (Fauzan, 2022). Organisasi yang bergerak dibidang ekspedisi ini memiliki berbagai macam merk atau nama agar mudah untuk dikenal. Merk dan nama organisasi yang bergerak di bidang ekspedisi salah satunya adalah JnT.

JnT dalam mengembangkan usahanya menghadirkan beberapa kantor disetiap wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang memiliki kantor JnT salah satunya adalah Kabupaten Batanghari. Kantor JnT yang berada di Kabupaten Batanghari memiliki pegawai yang berjumlah 79 (tujuh puluh sembilan) orang. Pegawai yang ada ini tentunya perlu dilihat kinerjanya. Kinerja merupakan hasil atau tingkat pencapaian seseorang atau keseluruhan selama jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Sinambela, 2018).

Kinerja yang ada pada pegawai kantor JnT Kabupaten Batanghari ini 5 tahun terakhir mengalami fluktuatif dari segala aspek. Hal ini perlu dilakukan peningkatan dari beberapa sisi yaitu pemberian pelatihan kerja. Pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan (Kaswan, 2017). Pelatihan kerja yang ada di Kantor JnT Kabupaten Batanghari ini seperti cara mengkomunikasikan kepada pelanggan terkait paket, memilah paket, dan pelaporan menggunakan sistem. Selain pelatihan kerja, faktor selanjutnya adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) menyebutkan bahwa pengalaman kerja adalah suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai Kantor JnT Kabupaten Batanghari memiliki keberagaman dan tentunya yang memiliki pengalaman menjadi acuan kepada juniornya ketika bekerja. Selain faktor pengalaman kerja, faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada

disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sunyoto, 2015). Lingkungan kerja yang ada di Kantor JnT Kabupaten Batanghari menjadi salah satu perhatian yang dilakukan oleh pimpinan kantor agar dapat memberikan rasa nyaman kepada pegawainya.

Landasan Teori

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017a). Dimensi dari lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2017a) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik berupa: penerangan cahaya, suhu udara, kebersihan, penggunaan warna, keamanan, dan jam kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik antara lain hubungan kerja antara bawahan dan atasan, hubungan kerja antar rekan kerja

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (A Y Sasongko, 2018). Dimensi pada pengalaman kerja sebagai berikut:

1. Lama waktu atau masa kerja. Mengenai tentang ukuran lama waktu kerja yang telah ditempuh seseorang karyawan agar karyawan tersebut bisa melakukan suatu pekerjaan dan mengetahui pekerjaan tersebut dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Berdasarkan pada pengetahuan yang dimiliki karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan dan juga perusahaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Sebuah tingkat kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Kemampuan ini tentang penguasaan dalam aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaannya.

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja dapat diartikan sebagai suatu proses dimana orang mendapat kapabilitas untuk membantu suatu organisasi mencapai tujuannya (Busro, 2018). Terdapat banyak dimensi yang mempengaruhi pelatihan kerja (Busro, 2018), antara lain:

1. Jenis Pelatihan Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.
2. Tujuan Pelatihan Tujuan Pelatihan konkrit dan dapat diukur; oleh karena itu meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja.
3. Materi Pelatihan Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin, dan etika kerja.
4. Metode Pelatihan 20 Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, simulasi dalam kelas.
5. Kualifikasi Peserta Peserta Pelatihan adalah pegawai yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

Kinerja

Kinerja mempunyai beberapa pengertian: 1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan. 2. Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar. 3. Mengambarkan suatu karakter dalam suatu permainan. 4. Mengambarkannya dengan suara atau alat musik. 5. Melaksanakan dan menyempurnakan tanggung jawab. 6. Melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan. 7. Memainkan (pertunjukan) musik. 8. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (Sedarmayanti, 2017b). Dimensi kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja dalam tahap perencanaan dan pelaksanaan (Sedarmayanti, 2017b).

METODE

Populasi yaitu sekumpulan objek yang akan dijadikan sebagai bahan penelitian dengan ciri mempunyai karakter yang sama (Supangat, 2017). Dari pengertian ini dapat diketahui populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi pada penelitian ini berjumlah 79 (tujuh puluh sembilan) orang pegawai Kantor JnT Kabupaten Batanghari. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100 (seratus), maka sampel diambil secara keseluruhan (Arikunto, 2017). Sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh.

Metode deskriptif adalah metode analisis yang bertujuan untuk menguraikan sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan (Supranto, 2017). Peralatan yang digunakan adalah perbandingan (tabulasi) dan perhitungan persentase. Dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran-gambaran mengenai jawaban responden tentang variabel-variabel yang diteliti.

HASIL

Jalur Pertama

Analisis jalur struktur I digunakan untuk menjawab tujuan 2 dilakukan dengan pengujian *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Hal ini dilakukan untuk mengetahui besaran kontribusi maupun sebaran antar nilai koefisien analisis jalur pada variabel lingkungan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap pelatihan kerja (Y) terlihat bahwa: Lingkungan kerja (X1) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pelatihan kerja (Y). Hal ini dilihat dari nilai t hitung 14,655 sedangkan t tabel sebesar 1,664 (t hitung > t tabel) dengan signifikansi sebesar 0,000. Kriteria keputusan jika Sig. Penelitian < 0,05 maka H0 di tolak dan H1 di terima artinya signifikan, tetapi jika Sig. Penelitian > 0,05 maka H0 di terima dan H1 di tolak yang berarti tidak signifikan. Karena 0,000 < 0,05 maka H0 di tolak dan H1 di terima (Signifikan). Sedangkan pada variabel pengalaman kerja (X2) memberikan pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap pelatihan kerja (Y). Hasil ini dilihat dari nilai t hitung -0,327 sedangkan t tabel sebesar 1,664 (t hitung > t tabel) dengan signifikansi sebesar 0,745. Kriteria keputusan jika Sig. Penelitian < 0,05 maka H0 di tolak dan H1 di terima artinya signifikan, tetapi jika Sig. Penelitian > 0,05 maka H0 di terima dan H1 di tolak yang berarti tidak signifikan. Karena 0,745 > 0,05 maka H0 di terima dan H1 di tolak (Tidak Signifikan).

Jalur Kedua

Analisis jalur struktur II digunakan untuk menjawab tujuan 3 dilakukan dengan pengujian *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Hal ini dilakukan untuk mengetahui besaran kontribusi maupun sebaran antar nilai koefisien analisis jalur pada variabel lingkungan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja (Z) diperoleh hasil sebagai berikut: Lingkungan kerja (X1) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Z). Hal ini dilihat dari nilai t hitung 16,675 sedangkan t tabel sebesar 1,664 (t hitung > t tabel) dengan signifikansi sebesar 0,000. Kriteria keputusan jika Sig. Penelitian < 0,05 maka H0 di tolak dan H1 di terima artinya signifikan, tetapi jika Sig. Penelitian > 0,05 maka H0 di terima dan H1 di tolak yang berarti tidak signifikan. Karena 0,000 < 0,05 maka H0 di tolak dan H1 di terima (Signifikan). Sedangkan pada variabel pengalaman kerja (X2) memberikan pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja (Z). Hasil ini dilihat dari nilai t hitung -0,417 sedangkan t tabel sebesar 1,664 (t hitung > t tabel) dengan signifikansi sebesar 0,678. Kriteria keputusan jika Sig. Penelitian < 0,05 maka H0 di tolak dan H1 di terima artinya signifikan, tetapi jika Sig. Penelitian > 0,05 maka H0 di terima dan H1 di tolak yang berarti tidak signifikan. Karena 0,745 > 0,05 maka H0 di terima dan H1 di tolak (Tidak Signifikan).

Jalur Ketiga

Analisis jalur struktur III digunakan untuk menjawab tujuan 4 dilakukan dengan pengujian *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Hal ini dilakukan untuk mengetahui besaran kontribusi maupun sebaran antar nilai koefisien analisis jalur pada variabel pelatihan kerja (Y) terhadap kinerja (Z) diperoleh hasil bahwa pelatihan kerja (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Z) pegawai Kantor JnT Kabupaten Batanghari. Hal ini dilihat dari nilai t hitung 84,139 sedangkan t tabel sebesar 1,664 (t hitung > t tabel) dengan signifikansi sebesar 0,000. Kriteria keputusan jika Sig. Penelitian < 0,05 maka H0 di tolak dan H1 di terima artinya signifikan, tetapi jika Sig. Penelitian > 0,05 maka H0 di terima dan H1 di tolak yang berarti tidak signifikan. Karena 0,000 < 0,05 maka H0 di tolak dan H1 di terima (Signifikan).

Jalur Keempat

Jalur keempat diperoleh dari pengolahan data dari setiap variabel penelitian yaitu lingkungan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) melalui pelatihan kerja (Y) terhadap kinerja (Z) pegawai Kantor JnT Kabupaten Batanghari dengan menggunakan SPSS. Hasil perolehan olah data terlihat bahwa nilai f hitung 7079,426 dengan taraf signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel empati dan fasilitas kantor melalui disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel lingkungan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) melalui pelatihan kerja (Y) terhadap kinerja (Z) maka kesimpulan yang dapat dikemukakan adalah:

1. Variabel lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pelatihan kerja pegawai Kantor JnT Kabupaten Batanghari. Sedangkan, variabel pengalaman kerja secara parsial memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap pelatihan kerja pegawai Kantor JnT Kabupaten Batanghari

2. Variabel lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor JnT Kabupaten Batanghari. Sedangkan, variabel pengalaman kerja secara parsial memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor JnT Kabupaten Batanghari.
3. Variabel pelatihan kerja secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor JnT Kabupaten Batanghari.
4. Pengujian secara bersama – sama pada variabel lingkungan kerja dan pengalaman kerja melalui pelatihan terhadap kinerja pegawai Kantor JnT Kabupaten Batanghari diperoleh hasil yang berpengaruh dan signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- A Y Sasongko. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Dong Young Tress Indonesia).
- Arikunto, S. 2017. *Prosedur Penelitian Suatu, Pendekatan Praktek*, (Edisi Revi). Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Fauzan, M. O. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan JNE di Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 69. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.336>
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri Dan Organisasi (Kesatu)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2017a. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017b. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Universitas Dr. Soetomo Surabaya.
- Sinambela, L. P. 2018. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Supangat, A. 2017. *Statistika Dalam Kajian Deskriptif, Inferensial, dan Nonparametik*. Jakarta: Kencana.
- Supranto. 2017. *Statistika Teori Aplikasi (Edisi Ketu)*. Jakarta: Erlangga.